

# **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk)**

**Gabriela Syahronica**  
**Moehammad Soe'oed Hakam**  
**Ika Ruhana**  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Malang  
E-mail : [gebysyahronica@gmail.com](mailto:gebysyahronica@gmail.com)

## **ABSTRACT**

*The type of this research is explanatory research with quantitative approach and doing by questioner method. This study was conducted on employee of Department of Dunia Fantasi PT. Pembangunan Jaya Ancol, Tbk that amounts to 55 employees located at Jl. Lodan Timur No.7 Jakarta. The data analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. Based on the results of this research note the existence of a significant effect of Job Satisfaction on Turnover Intention employees of Department of Fantasy PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk., and here it can be seen that the two independent variables were the dominant influence on job stress Turnover Intention is because the value of the beta coefficient larger. Advice given to the company is working to continuously improve employee job satisfaction and lower levels of work stress to keep growing and able to provide maximum service*

**Keyword : effect of job satisfaction and job stress on turnover intention**

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian untuk mendeskripsikan apa itu kepuasan kerja, stres kerja, dan *turnover intention* pada Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk. Selain itu juga, untuk menguji dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* secara simultan. Selanjutnya menguji dan menganalisis pengaruh secara signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dan secara parsial. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk yang berjumlah 55 orang karyawan dan berlokasi di Jl. Lodan Timur No.7 Jakarta. Teknik Analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk, dan di sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang dominan pengaruhnya terhadap *Turnover Intention* adalah stres kerja karena nilai koefisien beta yang lebih besar. Saran yang diberikan untuk perusahaan adalah berupaya untuk selalu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, menurunkan tingkat stres kerja agar tetap berkembang dan mampu memberikan pelayanan maksimal.

**Kata kunci : kepuasan kerja, stres kerja, dan *turnover intention***

## **1. PENDAHULUAN**

Kepuasan mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi, mereka akan cenderung memiliki motivasi yang tinggi

terhadap perusahaan. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk karyawan, ketidakhadiran, mogok kerja, dan tindakan-tindakan lain yang akan merugikan perusahaan.

Dunia kerja saat ini menuntut karyawannya agar terus bekerja dan bertaut di depan komputer selama berjam-jam bahkan ada karyawan yang harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan semakin banyaknya kebutuhan yang harus terpenuhi, beban kerja yang semakin berat, persaingan kerja yang semakin ketat dapat memicu timbulnya stres kerja. Stres kerja ini juga merupakan faktor yang memicu meningkatnya *turnover intention* karyawan.

Hariandja (2002:303), “Suatu keadaan yang menekan seseorang dalam menghadapi sesuatu, adanya rintangan yang sedang dialami” Walaupun tidak dapat dialihkan sepenuhnya, stres dapat dikurangi dan dikelola. Jika tekanan kerja mulai terjadi, hal ini dapat menyebabkan hambatan dalam proses berfikir, karyawan lebih cepat emosi, dan dapat menyebabkan gangguan pada kondisi fisik karyawan. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dan kesehatan karyawan, yang pada akhirnya akan menimbulkan pikiran dari karyawan untuk pindah (*turnover intention*). Disinilah peran manajer sangat penting untuk membantu karyawan mengatasi masalah stres kerja tersebut, salah satunya dengan mengadakan program konseling.

Schultz (2002:234) “*turnover* adalah sesuatu yang merugikan bagi perusahaan, karena setiap kali karyawan keluar dari perusahaan, penggantian karyawan membutuhkan perekrutan, penyeleksian, dan pelatihan”. *Turnover intention* akan berdampak negatif bagi perusahaan karena akan menciptakan kondisi ketidakstabilan tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia.

Tingginya tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan menjadi salah satu hal penting yang harus menjadi perhatian perusahaan. Karena, bukan hal yang mudah bagi perusahaan untuk meminimalisir tingkat *turnover intention* yang terus meningkat dari waktu ke waktu. Keluar masuknya karyawan dari perusahaan adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan perusahaan. Pergantian karyawan ada kalanya berdampak positif namun, sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh negatif terhadap perusahaan, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

## 2. PUSTAKA

## KAJIAN

### 2.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada karyawan menjadi salah satu hal yang kompleks bagi perusahaan dan menjadi salah satu aspek penting baik bagi karyawan maupun perusahaan. Kepuasan kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan untuk tetap bersama perusahaan atau mencari perusahaan lain. Effendy (2002:290) “Kepuasan kerja rasa syukur yang dimiliki seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya”.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana tidak terjadi terjadi ataupun terjadi titik temu antara tingkat nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan. Balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa finansial maupun yang non finansial.

### 2.2 Indikator Kepuasan Kerja

Luthans (2008:244) indikator yang dapat digunakan untuk menilai kepuasan kerja yaitu: pembayaran gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi, penyelia (supervisi).

Masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan berbeda sesuai dengan sistem yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Dari deskripsi tersebut tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan aspek yang ada di dalam pekerjaannya sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan sekerjanya. Apa yang dirasakan individu tersebut dapat bersifat positif atau negatif tergantung dari persepsi terhadap pekerjaan yang dilakukan.

### 2.3 Stres Kerja

Stres pada umumnya terjadi karena seseorang menerima sebuah kondisi yang tidak diharapkan dari lingkungannya, sehingga menimbulkan reaksi-reaksi tertentu. Selye dalam Beehr, et al., (1992:623), “stres kerja

dapat diartikan sebagai sumber atau *stressor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku”. Stres adalah suatu keadaan yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seseorang. Pernyataan tersebut menyatakan bahwa stres adalah kondisi tegang dari emosi dan proses berpikir dalam mengatasi hambatan dalam lingkungannya.

*Stressor* kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang, apabila stres terjadi terlalu lama dan terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya, karyawan yang mengalami stres kerja dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

## 2.4 Indikator Stres Kerja

Behr dan Newman (1978:665) berpendapat yang mempengaruhi stres kerja, yaitu:

1. Psikologis, stres yang berkepanjangan akan mempengaruhi keadaan seseorang.
2. Fisik, merupakan keadaan dimana karyawan akan mengalami kelelahan akibat dari pekerjaan yang terlalu berat.
3. Perilaku., keadaan dimana karyawan akan mengalami keadaan yang tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan.

## 2.5 Turnover Intention

Zeffane (2003:24-25), “*turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela”. *Turnover intention* pada dasarnya adalah keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Pengertian keluar masuknya karyawan dari perusahaan adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan perusahaan. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap perusahaan, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

*Turnover intention* adalah suatu keinginan yang timbul dari diri karyawan untuk segera meninggalkan perusahaan secara sukarela. Keinginan ini dipicu oleh berbagai faktor, seperti keinginan mendapatkan kompensasi yang lebih, keinginan karena masalah keluarga, dan sebagainya.

## 2.6 Indikator Turnover Intention

Menurut Simamora (2004:626) tiga indikator yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu:

1. Adanya niat untuk keluar
2. Pencarian pekerjaan
3. Karyawan membandingkan pekerjaan
4. Pemikiran untuk keluar

## 3. Metode Penelitian

### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*, oleh karena itu jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian penjelasan (*explanatory research*).

Metode penelitian penjelasan (*explanatory research*) adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya”. Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif karena di latar belakang oleh tujuan awal penelitian yaitu menjelaskan mengenai variabel-variabel yang hendak diteliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya

### 3.2 Variabel

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja dan Stress Kerja. Variabel terikat *turnover intention*.

### 3.3 Populasi

populasinya adalah karyawan Departemen Dunia Fantasi PT. Pembangunan Jaya Ancol, Tbk yang berjumlah 120 orang.

### 3.4 Teknis Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas, digunakan untuk mengetahui adanya tanggapan dari responden.
2. Analisis Statistik Deskriptif, menurut Sugiyono (2009:147) merupakan analisis dengan menggunakan keterangan akan data yang diperoleh.
3. Analisis Regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait
4. Uji Hipotesis
  - a. Uji F, digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama.
  - b. Uji t dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat

## 4. PEMBAHASAN

### 4.1 Pengujian Instrumen Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 1. Uji Validitas Variabel**

Item	Koefisien Korelasi	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.750	0.000	0.3	Valid
X1.2	0.702	0.000	0.3	Valid
X1.3	0.672	0.000	0.3	Valid
X1.4	0.756	0.000	0.3	Valid
X1.5	0.693	0.000	0.3	Valid
X1.6	0.507	0.000	0.3	Valid
X1.7	0.819	0.000	0.3	Valid
X1.8	0.730	0.000	0.3	Valid
X1.9	0.731	0.000	0.3	Valid
X1.10	0.712	0.000	0.3	Valid
X2.1	0.732	0.000	0.3	Valid
X2.2	0.886	0.000	0.3	Valid
X2.3	0.838	0.000	0.3	Valid
X2.4	0.841	0.000	0.3	Valid
X2.5	0.865	0.000	0.3	Valid
X2.6	0.796	0.000	0.3	Valid
Y1.1	0.700	0.000	0.3	Valid
Y1.2	0.855	0.000	0.3	Valid
Y1.3	0.661	0.000	0.3	Valid

Y1.4	0.817	0.000	0.3	Valid
Y1.5	0.888	0.000	0.3	Valid
Y1.6	0.869	0.000	0.3	Valid

Dari tabel di atas dapat diketahui tiap-tiap indikator variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 2 Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Kepuasan kerja	0,879	Reliabel
2	Stres kerja	0,905	Reliabel
3	<i>Turnover Intention</i>	0,885	Reliabel

Nilai dari *Alpha Cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah ada sebelumnya maka semua variabel yang dipakai pada penelitian sudah reliabel.

## 4. 2 Analisis Inferensial

### a. Persamaan Regresi

**Tabel 3. Persamaan Regresi**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.047	5.266		4.567	.000
	X1	-.363	.106	-.392	-3.439	.001
	X2	.453	.120	.431	3.784	.000

Diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain kepuasan kerja sebesar -0,363, stres kerja sebesar 0,453. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* sedangkan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, apabila kepuasan kerja meningkat maka akan diikuti penurunan *turnover Intention* dan apa bila stres kerja meningkat maka akan diikuti kenaikan *turnover intention*.

### b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4. Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.722	.522	.503

Besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. sebesar 0,522. Artinya bahwa 52,2% variabel *turnover intention* akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan sisanya 47,8% variabel *turnover intention* akan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

### c. Pengujian Hipotesis

**Tabel 5. Hasil Uji F/Serempak**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	659.044	2	329.522	28.355	.000 <sup>a</sup>
	Residual	604.302	52	11.621		
	Total	1263.345	54			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil uji serentak diketahui sebesar 28,355 bila dibandingkan dengan F table sebesar 3,175, yang menunjukkan variabel terikat (*turnover intention*) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (kepuasan kerja dan stres kerja).

**Tabel 6. Hipotesis II (t test / Parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.047	5.266		4.567	.000
	X1	-.363	.106	-.392	-3.439	.001
	X2	.453	.120	.431	3.784	.000

- Hasil uji parsial kepuasan kerja dengan *turnover intention* sebesar 3,439, sedangkan t table 2,007 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 yang menunjukkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*
- Hasil uji parsial stres kerja dengan *turnover intention* sebesar 3,784, sedangkan t table 2,007 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang menunjukkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap *turnover intention* adalah stres kerja karena

memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar

## 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pembahasan Analisis Deskriptif

Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian di Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi besar terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin baik kepuasan kerja di perusahaan maka akan menurunkan tingkat *turnover intention*, sebaliknya ketidakpuasan kerja akan memicu tingginya tingkat *turnover intention* karyawan.

### 2. Analisis Linier Berganda

Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian di Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk menunjukkan bahwa stres kerja memiliki kontribusi besar terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja di perusahaan maka akan memicu tingginya tingkat *turnover intention*, sebaliknya semakin rendah tingkat stres kerja maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

- Kontribusi variabel terikat menunjukkan 52,2% variabel *turnover intention* akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan sisanya 47,8% variabel *turnover intention* akan dipengaruhi oleh variabel lain.
- variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* secara simultan dan parsial. Dan dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas yang paling dominan pengaruhnya terhadap *turnover intention* adalah stres kerja karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar

### 5.2 Saran

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan pelayanan terhadap stres kerja, karena variabel stres kerja memiliki pengaruh dominan dalam mempengaruhi *turnover intention*. Perusahaan harus mengadakan program konseling untuk karyawan sehingga stres kerja dapat dikurangi dan tingkat *turnover intention* akan menurun.
2. Berdasarkan data yang telah diteliti, *turnover intention* dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan stres kerja sebesar 52,2%. Sedangkan sisanya 47,8% *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain yang belum tercantum. Variabel yang bisa dikembangkan adalah faktor eksternal dengan pasar tenaga kerja, faktor intitusi seperti kondisi ruang kerja, keterampilan kerja dan supervisi, karakteristik personal dari karyawan seperti intelegensi, sikap, masa lalu, minat, pergeseran waktu kerja, dan status pekerjaan yang tidak pasti. Beberapa hal tersebut dapat dijadikan variabel tambahan untuk penelitian selanjutnya sehingga hasil penelitian pengaruh *turnover intention* akan semakin baik.

- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Luthans, Fred. 2008. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono dkk. Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi.
- Schultz, D.; Schultz, S.E. 2002. *Psychology and Work Today an Intruduction to Industrial and Organizational Psychology*. Ninth Edition. University of Florida: Pearson Education Inc
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE.
- Zaffane, Rachid. 2003. *Understanding Employee Turnover : The Need For a Contingency Approach*. International Journal of Manpower 15 (9) : 1-14.

## DAFTAR PUSTAKA

- Beehr, et al. 1992. *The Meaning of Occupational Stress Items to Survey Respondents*. Journal of Applied Psychology.
- Beehr, T. A. Dan J. E. Newman. 1978. *Job Sress. Employee Health, and Organizational Effectiveness*. A facet Analysis, Model and Literature review, Personnel Psychology.
- Effendy, Onong Uchjana. 2002. *Hubungan Masyarakat Suatu Studi Komunikologis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- , 1984. *Ilmu, Teori Praktek Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.